

**Verbale Riesame della Direzione del 22/11/2017**

Il presente “Verbale di Riesame della Direzione del sistema di gestione per la responsabilità sociale SA8000/Bilancio Sociale” rappresenta il documento attraverso il quale per ciascun punto della norma SA8000:2014 viene condotta una valutazione di assieme che tiene conto del sistema implementato e dei risultati conseguiti. Inoltre con la sua redazione la CEIE POWER si propone inoltre di:

- Portare a conoscenza di tutte le parti interessate la politica per la responsabilità sociale adottata;
- Fornire alle parti interessate informazioni relative alle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- Evidenziare il miglioramento continuo negli indicatori di prestazione individuati.

Nella presente riunione sono stati discussi gli argomenti di seguito riportati.

**SCOPO E OBIETTIVI DEL RIESAME**

La CEIE POWER S.p.A. è una società facente parte del gruppo CEIE S.p.A., impegnata fin dal 1963 in attività di costruzione e manutenzione di stazione elettriche e cabine primarie, linee elettriche di bassa, media e alta tensione sia aeree che in cavo interrato, posa in opera di fibra ottica. Da oltre un decennio effettua la manutenzione ordinaria e straordinaria, attraverso Accordi Quadro per conto del gruppo Enel/Terna S.p.A., dell'intera rete di trasmissione nazionale (incluso il sistema a fibre ottiche).

Dal 2006 la CEIE POWER è impegnata anche nel settore “Servizio Luce”, riguardante la fornitura di energia elettrica e la gestione della manutenzione ordinaria degli Impianti di Pubblica Illuminazione delle Amministrazioni Locali, nonché l'esecuzione di interventi di manutenzione straordinaria inerenti alla costruzione ex novo e/o rifacimento degli impianti di pubblica illuminazione.

Nell'ottica del miglioramento e dell'evoluzione continua, la CEIE POWER si è dotata di un sistema di gestione “della responsabilità sociale” utile al mantenimento dell'azienda tra i fornitori qualificati dei suoi più rappresentativi clienti conseguendo la certificazione del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale, conformemente alla norma SA8000:2008 nel dicembre 2013.

Con l'utilizzo di tale strumento basato appunto sullo standard internazionale SA 8000, la CEIE POWER intende fornire evidenza oggettiva dei livelli di qualità già raggiunti dai processi produttivi attraverso altri standard adottati dall'azienda quali le “ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, Modello Organizzativo 231 e ISO 50001” e permettere di perseguire il miglioramento continuo, sulla base di modelli organizzativi innovativi, erogando così servizi sempre più efficienti nel rispetto dello standard e dei suoi principi.

Il presente verbale di Riesame risponde all'esigenza di comunicare in maniera trasparente, chiara e completa i risultati derivanti dall'applicazione dei requisiti della norma SA 8000 e principi di responsabilità sociale, e si pone i seguenti obiettivi:

- dimostrare l'impegno assunto da CEIE POWER nei confronti dei suoi stakeholder;
- sensibilizzare e favorire la conoscenza in materia di Responsabilità Sociale alle parti interessate;
- evidenziare il miglioramento continuo attraverso trend degli indicatori adottati.

In piena coerenza con tali principi, la Direzione ha riconfermato i propri obiettivi generali come segue:

- Mantenere una corretta e trasparente gestione del proprio “patrimonio umano”: personale dipendente, collaboratori esterni, fornitori e nel rispetto di tutti gli stakeholders conformemente al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000;
- Assicurare al Sistema di gestione le risorse necessarie al suo funzionamento;
- Mantenere un sistema di misura dei livelli di qualità del servizio, basato principalmente sugli indicatori, periodicamente rilevati, sulle non conformità interne e sui reclami del Cliente /Stakeholder, quale riferimento per prendere le decisioni atte a migliorare il servizio erogato, le condizioni di vita e di lavoro e dell'organizzazione stessa;
- Realizzare un miglioramento continuo del servizio erogato e dell'organizzazione interna, sulla base di obiettivi predeterminati, definiti dalla Direzione in sede di Riesame, attuando opportune azioni preventive e correttive;



- Curare la diffusione, la comunicazione, la condivisione e la comprensione all'interno dell'azienda della Politica per l'etica e lo sviluppo della crescita professionale del Personale, creando una leadership in grado di mantenere un ambiente interno che coinvolga pienamente il Personale stesso sul perseguimento degli obiettivi;
- Riesaminare periodicamente politica per la etica per valutarne l'idoneità, apportando, se necessario, eventuali modifiche, elevando quando possibile standard di qualità interni, attraverso controlli che misurino il raggiungimento degli obiettivi strategici (attribuzione di responsabilità, verifiche ispettive interne, azioni correttive formazione).

In data odierna, la documentazione del Sistema di Gestione della responsabilità sociale è stata visionata e riconfermata dalle funzioni intervenute.

La Direzione conferma l'istituzione del SPT-Social Performance Team, coincidente peraltro, con il Comitato per la salute e sicurezza, composto da Roberto Didone quale rappresentante del senior management, Luciano Marroncelli quale rappresentante sindacale aziendale, Francesco Celani quale rappresentante dei lavoratori per l'etica, e Giacomo Papa quale responsabile del sistema di gestione etico (RGE).

Il SPT conduce periodicamente, sulla base delle informazioni in suo possesso, la valutazione dei rischi per la SA8000, suggerendo al senior management le azioni per affrontare quelli individuati. Tale nuovo organismo tiene pertanto sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione; raccoglie le informazioni delle parti interessate, collabora con le aree interessate per gestire le eventuali non conformità allo standard; facilita la conduzione degli audit ed organizza audit periodici per riesaminare lo stato del sistema.

Il SPT, inoltre, nella veste di Comitato per la salute e sicurezza sul lavoro, assicurare il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza, effettuare e gestire la relativa valutazione dei rischi, conservando le registrazioni di tali valutazioni e delle azioni correttive e preventive.

Il SPT dovrà pertanto sensibilizzare tutto il personale dell'Azienda al raggiungimento degli obiettivi individuati. La composizione del SPT è comunicata anche sul sito internet aziendale.

## ELEMENTI IN INGRESSO AL RIESAME DELLA DIREZIONE

### ANALISI DEI RAPPORTI DI NON CONFORMITÀ

RAPPORTO N°	SETTORE	NOTE
		-

Non sono state rilevate Non Conformità di natura etica dall'ultimo riesame.

### RECLAMI DA PARTE DEI DIPENDENTI / ESTI ESTERNI

CLIENTE	RECLAMO	RESPONS. SOLUZIONE	ESITO	RISOLUZIONE

Non ci sono reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o tra lavoratori. L'analisi dei dati relativi al questionario somministrato conferma quanto sopra. Nella cassetta delle segnalazioni non sono presenti casi di segnalazioni / reclami relativi a responsabilità sociale.

**RISULTATI DELLE VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE**

Sono stati gli Audit interni, come da piano, dai quali non sono emerse non conformità né osservazioni critiche.

**STATO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE DECISI  
DALLO SCORSO RIESAME DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO DEL PERIODO**

- La raccolta dei dati sui fornitori ha consentito la creazione di una base dati esaustiva utile a stabilire la priorità di verifica dei fornitori
- Nel corso dell'ultimo anno sono state effettuate sessioni formative in merito alle tematiche SA8000, soprattutto in considerazione della versione aggiornata
- Durante le sessioni formative sono stati somministrati i questionari di valutazione della soddisfazione del personale
- Il godimento delle ferie residue del personale è monitorato dall'ufficio personale
- I giorni di lavoro persi per infortuni sono monitorati tra gli indicatori aziendali
- La certificazione SA8000 è ancora in corso di validità
- Gli indicatori calcolati sono riportati nei paragrafi successivi

**RIFERIMENTO ALL'ANALISI DEI QUESTIONARI DI GRADIMENTO INTERNI**

Nel corso del 2017 si è provveduto a somministrare ai dipendenti, come per lo scorso anno, questionari utili all'analisi della soddisfazione in materia di responsabilità sociale dell'azienda. In una scala che prevede i giudizi POSITIVO – SUFFICIENTE – NEUTRO – INSUFFICIENTE – NEGATIVO il risultato medio emerso dai questionari ricevuti è il giudizio POSITIVO.

**ANALISI DELLO STATO DI CONFORMITÀ E ADEGUATEZZA  
DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO**

Il sistema di gestione etico appare adeguato alla dimensione aziendale. In data 07/11/2016 si è provveduto all'adeguamento alla edizione 2014 della SA8000.

**DIFFUSIONE E APPLICAZIONE DELLA POLITICA ETICA**

Per quanto riguarda la politica, la stessa risulta essere affissa nei punti di maggior transito del personale ovvero nella bacheca degli uffici amministrativi e nel magazzino centrale. La consegna a tutto il personale della politica stessa, anche in occasione delle sessioni formative, ne ha consentito la divulgazione e l'assimilazione dei contenuti. Inoltre è disponibile sul sito web [www.ceiepower.it](http://www.ceiepower.it).

**EVENTUALI COMUNICAZIONI PROVENIENTI DALLE PARTI INTERESSATE ESTERNE AVENTI RILEVANZA PER  
L'ANDAMENTO  
DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO**

Al momento non sono state rilevate comunicazioni provenienti da stakeholders aventi rilevanza per l'andamento del sistema di gestione etico.

**ANALISI DELLE RISULTANZE DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO**

Di seguito, riguardo ai singoli punti della SA 8000, sono state analizzate e valutate le questioni afferenti allo stato delle cose e i possibili spunti di miglioramento.

**Lavoro infantile**

Permane la scontata decisione che in nessun caso verranno assunti bambini. Non sono stati assunti nemmeno quali apprendisti o stagisti. Non si è rilevata la presenza di minori presso alcun fornitore.

Si riporta di seguito la composizione dell'organico al 30 settembre 2017 :

**CLASSE DI ETA'**

	Al 30/12/14	Al 30/12/15	Al 30/12/16	Al 30/09/17
<b>Fino a 21 anni</b>	1	2	2	2
<b>Da 21 a 30 anni</b>	32	32	26	25
<b>Da 31 a 40 anni</b>	50	39	37	35
<b>Da 41 a 50 anni</b>	49	51	47	51
<b>Oltre 51 anni</b>	33	34	36	40
<b>Totale</b>	<b>165</b>	<b>158</b>	<b>148</b>	<b>155</b>

**ETA' DEL DIPENDENTE PIU' GIOVANE E PIU' ANZIANO**

Anno	Età	
	Più Giovane	Più Anziano
Al 30/12/2014	21	66
Al 30/12/2015	20	64
Al 30/12/2016	20	64
Al 30/09/2017	<b>21</b>	<b>65</b>

Il lavoratore più giovane ha 21 anni, quello più anziano ne ha 65.

A garanzia che, anche erroneamente, non vengano assunti o avviate pratiche di assunzione che non rispettino i requisiti relativi all'età del dipendente, è richiesta al momento della assunzione **copia** di un documento di identità senza mai trattenerne gli originali, neanche temporaneamente.

**Lavoro obbligato**

Tutte le persone che l'azienda impiega continuano a prestare il loro lavoro volontariamente. Le modalità di assunzioni e licenziamento sono regolate dal CCNL dei metalmeccanici.

Nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano. Non si sono avute nel periodo segnalazioni di pressioni o minacce di alcun tipo. Il traffico umano non viene sostenuto in nessun modo e sotto alcuna forma.

Per assicurare la volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna attraverso una continua comunicazione circa diritti e doveri finalizzata alla consapevolezza.

Nessuna richiesta economica viene fatta al dipendente, in qualsiasi forma, per prestare la propria attività lavorativa.

L'ufficio personale richiede al dipendente solo la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie...) e non detiene originali di documenti personali del personale.

**NUMERO DI RECLAMI**

Anno	Reclami interni	Reclami esterni	Segnalazioni da indagini clima
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0
Al 30/09/2017	0	0	0

**Salute e sicurezza**

La CEIE POWER pone la massima attenzione ai temi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori. Evidenza ne è data anche dal mantenimento della certificazione BS OHSAS 18001.

Sono nominati:

- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Il Responsabile dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Il Medico Competente (MC)
- Gli addetti al primo soccorso
- Gli addetti alle emergenze

La formazione sulla salute e sicurezza viene erogata in fase di assunzione e come da piano formativo annuale.

Si rinvia alle evidenze oggettive e alle registrazioni del Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro OHSAS 18001 con riferimento allo stato di adeguamento al D.Lgs 81/08 e smi per maggiori dettagli quali, a titolo esemplificativo, la riunione periodica e il piano di formazione, informazione ed addestramento del personale

Si è provveduto, comunque, ad evidenziare sotto forma di tabella alcuni indicatori dal 2010 ad settembre 2017.

**STATISTICHE SU INFORTUNI, MALATTIE E ASSENZE**

Anno	N° Infortuni	Indice di frequenza	Indice di gravità	gg di assenza per infortuni	gg di assenza per malattia	N° sanzioni ricevute da enti esterni
2010	8	45,04	0,83	nd	nd	0
2011	10	49,27	1,32	nd	nd	0
2012	11	51,06	37,04	nd	nd	0
2013	10	47,07	18,26	nd	nd	0
2014	7	24,14	1,07	310	1810	0
2015	12	39,27	2,26	337	1247	0
2016	5	24,95	1,22	318	1370	0
Al 30/09/2017	6	27,86	0,89	191	1280	0

L'indice di gravità, su uno storico di 6 anni, mostra un innalzamento nel 2012, dovuto ad un infortunio mortale, il solo registrato nell'intera storia aziendale.

**Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire a organizzazioni sindacali di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e si impegna affinché né rappresentanti sindacali, né gli iscritti al sindacato siano oggetto di discriminazione, intimidazioni o molestie.

Complessivamente sono 14 i dipendenti iscritti alla FIM CISL rappresentanti il 9,03% del totale dell'organico.

**ISCRITTI AL SINDACATO E ORE DI SCIOPERO**

Anno	N° iscritti al sindacato	% iscritti al sindacato	N° ore di sciopero
2014	14	8,48	0
2015	14	8,86	0
2016	14	9,03	0
Al 30/09/2017	14	9,15	0

Il contratto nazionale collettivo applicato è il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti".

**Discriminazione**

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. L'accesso alla formazione è garantito a tutti sulla base delle necessità aziendali; non sono ammessi comportamenti o atteggiamenti offensivi della loro sfera personale; il lavoro è remunerato, come minimo, secondo quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici; la rappresentanza "femminile" sembra esigua e limitata all'ambito amministrativo, poiché le candidature spontanee sono praticamente nulle per via dell'attività svolta in cantiere, tipicamente maschile.

L'azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere, in via anonima, problematiche legate all'ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse. A tal proposito si segnala che non risultano pervenute candidature spontanee.

**RIPARTIZIONE PER SESSO**

Anno	N° UOMINI		N° DONNE		TOTALI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Al 31/12/2014	163	98,80	2	1,20	165	100
Al 31/12/2015	157	99,36	1	0,64	158	100
Al 31/12/2016	147	99,32	1	0,67	148	100
Al 30/09/2017	150	98,04	3	1,96	153	100

**NUMERO DI RECLAMI PER DISCRIMINAZIONE**

Anno	Segnalazioni interne	Segnalazioni esterne	Segnalazioni da indagini clima
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0
Al 30/09/2017	0	0	0

**RIPARTIZIONE PER NAZIONALITA'**

Anno	2014		2015		2016		Al 30/09/2017	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ITALIANA	149	90,30	143	90,5	140	94,62	146	95,44
TUNISINA	1	0,60	1	0,63	1	0,67	1	0,65
UCRAINA	1	0,60	1	0,63	1	0,67	1	0,65
RUMENA	4	2,46	4	2,55	4	2,70	4	2,61
POLACCA	1	0,60	-	-	-	-	-	-
BULGARA	1	0,60	1	0,63	1	0,67	1	0,65
PORTOGHESE	8	4,84	8	5,06	1	0,67	-	-
<b>Tot.</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	<b>158</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>100</b>	<b>153</b>	<b>100</b>

**RIPARTIZIONE PER CATEGORIE PROFESSIONALI**

Anno	IMPIEGATI		OPERAI		APPREND.		TOTALI	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Al 31/12/2014	19	11,51	145	87,87	1	0,60	165	100
Al 31/12/2015	19	12,02	138	87,35	1	0,63	158	100
Al 31/12/2016	21	14,18	127	85,82	0	0	148	100
Al 30/09/2017	25	15,48	128	84,52	0	0	153	100

**PATERNITA'/MATERNITA'**

Anno	GIORNATE USUFRUITE PER MATERNITA'/PATERNITA'
2014	nd
2015	2
2016	0
Al 30/09/2017	0

**DISABILI**

Anno	N° DI DIPENDENTI DISABILI
2014	0
2015	0
2016	0
Al 30/09/2017	0

**Pratiche disciplinari**

In azienda vige il regolamento disciplinare, estratto dal CCNL di categoria e dalla Legge 300/70 che viene consegnato a tutti i nuovi assunti.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è molto basso. Di seguito sono riportati i dati relativi alle contestazioni e ai provvedimenti sanzionati sino al 30/09/2017:

	2012	2013	2014	2015	2016	Al 20/11/17
Ammonizione verbale	0	0	0	0	0	1
Ammonizione scritta	6	4	0	0	0	0
Multa	0	1	0	3	0	0
Sospensione	0	0	0	0	0	0
Licenziamento	2	0	0	2	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Orario di lavoro**

E' quello previsto dal CCNL Metalmeccanici.

Il ricorso a straordinari è richiesto in casi di assoluta necessità e nei limiti imposti dal CCNL ed è volontario.

Le richieste di ferie al di fuori dei periodi di chiusura programmati sono presentate ai responsabili di area che le autorizzano sulla base delle esigenze aziendali.

L'eventuale accumulo eccessivo di ferie residue viene monitorato dell'ufficio personale. Dove l'accumulo diventa eccessivo si provvede ad invitare il dipendente a ridurlo.

	2014	2015	2016	Al 30/09/2016
ore straordinario/ ore lavorabili	3,28%	5,39%	3,23%	3,40%
ore straordinario/ ore lavorate	3,69%	5,81%	3,65%	3,83%
Ore medie settimanali di straordinario pro/capite (settimane lavorabili 48)	1,35	2,34	1,26	1,34 (40 settimane lavorative parziali)
ore lavorate/ore lavorabili	93,30%	92,79%	88,38%	88,87%
ore di ferie/ore lavorabili	6,23%	6,71%	7,97%	6,72%
ore di malattia/ore lavorabili	4,43%	3,02%	3,71%	4,22%
ore di infortuni/ ore lavorabili	0,76%	0,81%	0,86%	0,63%

**Retribuzioni**

Le retribuzioni pagate al personale sono in linea con quanto previsto dal CCNL e in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori. A tale riguardo è stato elaborato il documento "Salario Dignitoso" teso a valutare, appunto, la dignitosità del salario corrisposto al personale dipendente della società. Nello specifico si applica la tabella contenuta nell'accordo in rinnovo del CCNL "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti" del 26/11/2016 e operativo da marzo 2017.

Il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale maggiormente utilizzata. Al 30/09/2017 le forme contrattuali utilizzate sono quelle secondo la tabella seguente:

	2014		2015		2016		Al 30/09/2017	
	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%
Tempo determinato	19	11,51	39	24,68	22	23,22	29	18,95
Tempo indeterminato	145	87,88	118	74,69	126	76,78	124	81,05
Apprendistato	1	0,61	1	0,63	0	0,00	0	0,00
Stagionali	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Totale</b>	<b>165</b>	<b>100,00</b>	<b>158</b>	<b>100,00</b>	<b>148</b>	<b>100,00</b>	<b>153</b>	<b>100,00</b>

	2014		2015		2016		Al 30/09/2016	
	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%
Tempo pieno	149	90,30	157	99,37	157	99,33	151	98,70
Tempo part-time	15	9,10	0	0,	1	0,67	2	1,30
Apprendistato	1	0,60	1	0,63	0	0,00	0	0,64
<b>Totale</b>	<b>165</b>	<b>100,00</b>	<b>158</b>	<b>100,00</b>	<b>158</b>	<b>100,00</b>	<b>153</b>	<b>100,00</b>

Le buste paga sono stilate in modo da dettagliare le voci in essa inserite. In ogni caso per ogni chiarimento l'ufficio personale è a disposizione dei dipendenti.

I versamenti degli stipendi vengono eseguiti in prevalenza tramite bonifico bancario. Il ricorso all'assegno circolare avviene solo in caso di nuova assunzione nel caso in cui il dipendente non abbia comunicato gli estremi bancari.

**Sistema di gestione****➤ Riesame della Direzione**

Il riesame della Direzione viene svolto con cadenza almeno annuale.

**➤ Controllo fornitori /subfornitori e subappaltatori**

Le attese della società stanno diventando sempre più sensibili al comportamento etico e socialmente responsabile così come CEIE POWER mira al coinvolgimento degli stakeholders.

Attualmente il paniere dei fornitori della CEIE POWER dall'adozione del sistema SA8000 è pari a più di 1500 partner. Pertanto, pur mirando a verificare a tappeto tutti i fornitori si sta procedendo con un criterio di priorità basato sulla criticità legata alla tipologia di lavoro/servizio svolto, la permanenza nell'albo dei fornitori di almeno due anni e l'importo fatturato.

In ogni caso ad ogni nuovo fornitore contatto viene inviata una lettera di impegno sui temi etici. Tale modello è disponibile anche sul sito. Sono già discreti i risultati raggiunti (e inattesi) sul numero di coloro che hanno risposto all'appello in maniera entusiastica inviando la lettera di impegno timbrata e firmata e acconsentendo a verifiche ispettive esterne. E' attualmente considerato a rischio ALTO ovvero maggiormente il fornitore che non ancora fornisce garanzie rispetto al rischio di non conformità dei requisiti della SA8000. Per questi fornitori la CEIE POWER si impegna ad auditare il fornitore per abbassare il suo livello di rischio.

Di conseguenza viene aggiornato l'elenco dei fornitori.





	2014	2015	2016	Al 20/11/2017
% di fornitori che hanno sottoscritto l'impegno alla SA8000	7,06 %	8,78 %	3,19 %	11,93 %
% di fornitori significativi che hanno sottoscritto l'impegno alla SA8000	nd	19,33 %	91,22 %	83,33 %
% di fornitori significativi a rischio ALTO	nd	nd	1,75 %	15,74 %
% di fornitori significativi a rischio MEDIO	nd	nd	59,64 %	62,96 %
% di fornitori significativi a rischio BASSO	nd	nd	38,61 %	21,30 %
N° non conformità ricevute dell'ente certificatore	0	0	0	0

➤ **Politica**

Il documento è stato adeguato alla norma aggiornata e di ciò è stata data comunicazione ai dipendenti con lettera informativa del 4/10/2016. La politica è in ogni caso disponibile nelle bacheche aziendali e sul sito internet [www.ceiepower.it](http://www.ceiepower.it).

➤ **Social Performance Team – SPT e Comitato per la salute e sicurezza**

Il SPT si compone di una rappresentanza dei lavoratori SA 8000, di una rappresentanza sindacale dei lavoratori e di una rappresentanza della direzione, coincidendo peraltro, quanto a composizione nominativa, con il Comitato per la salute e sicurezza. Il SPT ha già redatto il documento "ANALISI DEI RISCHI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SECONDO LO STANDARD SA8000:2014" e "IL SALARIO DIGNITOSO" al fine conformarsi ai nuovi punti della norma aggiornata.

<b>RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE QUALITA'- AMBIENTE – SICUREZZA – PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE</b>	<b>Sig. Geom. Roberto Didone</b>	<b>Indirizzo:</b> Loc. Comino – Guardiaagrele, (CH) <b>Mail:</b> <a href="mailto:sa8000@ceiepower.it">sa8000@ceiepower.it</a> ; <a href="mailto:robertodidone@ceiepower.it">robertodidone@ceiepower.it</a> <b>Tel.:</b> 0871.808451 338.9401778 <b>Fax:</b> 0871.800370	<b>SOCIAL PERFORMANC E TEAM S.P.T. (SA 8000) - COMITATO SALUTE E SICUREZZA</b>
<b>RESP. SISTEMA QUALITA'AMBIENTE E SICUREZZA</b>	<b>Sig. Luciano Marroncelli</b>	<b>Indirizzo:</b> Loc. Comino – Guardiaagrele, (CH) <b>Mail:</b> <a href="mailto:sa8000@ceiepower.it">sa8000@ceiepower.it</a> ; <a href="mailto:lucianomarroncelli@ceiepower.it">lucianomarroncelli@ceiepower.it</a> <b>Tel.:</b> 0871.808445 3486056205 <b>Fax:</b> 0871.808446	
<b>RESP. SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)</b>	<b>Sig. Giacomo Papa</b>	<b>Indirizzo:</b> Loc. Comino – Guardiaagrele, (CH) <b>Mail:</b> <a href="mailto:sa8000@ceiepower.it">sa8000@ceiepower.it</a> ; <a href="mailto:giacomopapa@ceiepower.it">giacomopapa@ceiepower.it</a> <b>Tel.:</b> 0871.808450 cellulare: 3423120292 <b>Fax:</b> 0871 800370	
<b>RAPPRESENTATE LAVORATORI PER LA SICUREZZA(RLS) – E PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (RLSA – SA 8000):</b>	<b>Sig. Francesco Celani</b>	<b>Indirizzo:</b> Loc.Campotrino, San Martino sulla Marrucina (CH) <b>Mail:</b> <a href="mailto:sa8000@ceiepower.it">sa8000@ceiepower.it</a> ; <a href="mailto:francocelani@ceiepower.it">francocelani@ceiepower.it</a> <b>Tel.:</b> 0871.84593 348.6056217 <b>Fax.</b> 0871.84593	
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.</b>	<b>Dr. Marco Liberatore</b>	<b>Indirizzo:</b> Viale Aldo Moro, 92/A, Chieti <b>Tel.:</b> 3397324677 <b>Mail:</b> <a href="mailto:marco.liberatore@iol.it">marco.liberatore@iol.it</a> ; <a href="mailto:marco.liberatore@pec.qcconsult.com">marco.liberatore@pec.qcconsult.com</a>	



➤ **Pianificazione e implementazione**

La CEIE POWER ha predisposto il Sistema di Gestione attraverso un'attenta analisi della norma SA8000 e alla predisposizione della documentazione necessaria al funzionamento (manuale, procedure, moduli, ecc).

Tutta la documentazione è stata diffusa, comunicata e recepita da tutti i lavoratori attraverso una capillare formazione che ha coinvolto tutti i lavoratori.

Sono stati definiti i ruoli, le responsabilità e autorità in conformità alla norma e al manuale SA8000. La responsabilità e la definizione dei ruoli sono definiti nell'organigramma aziendale.

➤ **Problematiche e azioni correttive**

In merito a questo punto la CEIE POWER, oltre a mettere a disposizione dei dipendenti la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 e del Rappresentante della Direzione per la SA8000, ha predisposto alcune cassette in punti strategici dell'azienda attraverso le quali il personale può effettuare reclami o dare suggerimenti anche in forma anonima. L'accesso a queste cassette è consentito solo al Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Ad oggi non sono ancora pervenute segnalazioni e/o suggerimenti probabilmente perché per il clima esistente chi ha una necessità può rivolgerla direttamente in Direzione od ai responsabili di area.

➤ **Comunicazione esterna**

I principali stakeholders individuati sono:

- I lavoratori e le loro famiglie
- I clienti
- I fornitori
- I soci
- Le organizzazioni sindacali
- Enti pubblici (Comuni, ASL, ...)
- Le compagnie assicurative

A seconda dell'importanza le comunicazioni avvengono tramite:

- Comunicazione scritta
- E-mail
- Sito internet

➤ **Accesso alla verifica**

Tutte le registrazioni inerenti il sistema di gestione SA8000 sono adeguatamente raccolte, archiviate e conservate come previsto dalla relative procedure di riferimento.

La CEIE POWER permette l'accesso degli auditor ai propri locali ed alle ragionevoli informazioni da loro richieste, in caso di audit realizzati con o senza preavviso, allo scopo di certificarne la conformità ai requisiti standard SA8000. Qualora ulteriormente richiesto dal contratto, le stesse informazioni e la possibilità di accesso sono ugualmente garantite dai fornitori e dai subfornitori dell'azienda, attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti di acquisto dell'azienda.

**ANALIZZATI I DATI PROPEDEUTICI E VERIFICATA LA VALIDITÀ DEI REQUISITI DEL SGE,  
IL GRUPPO DI RIESAME RELAZIONA QUANTO SEGUE:****Obiettivi di miglioramento proposti:****AREA: LAVORO INFANTILE**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Composizione dell'organico aziendale</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>Nessun dipendente con età inferiore ai 18 anni</i>
<b>VERIFICA</b>	<i>Al momento dell'assunzione</i>

**AREA: LAVORO OBBLIGATO**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Denunce di lavoro obbligato o costretto, analisi delle ore lavorate</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>Nessuna denuncia di lavoro obbligato</i>
<b>VERIFICA</b>	<i>Mensile</i>

**AREA: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Situazione sugli infortuni (numero, gravità, ore perse, cause ed indici INAIL)</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>Far tendere a zero incidenti ed infortuni</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- N° Infortuni</li><li>- Indice di frequenza</li><li>- Indice di gravità</li><li>- Giorni di assenza per infortuni</li><li>- Gironi di assenza per malattia</li><li>- N° sanzioni ricevute</li></ul>
<b>VERIFICA</b>	<i>Mensile</i>

**AREA: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>N° iscritti al sindacato. N° ore di sciopero.</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>Nessuna denuncia o reclamo relativo all'impedimento di aderire ad una associazione sindacale</i>
<b>VERIFICA</b>	<i>Mensile</i>

**AREA: DISCRIMINAZIONE**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Composizione dell'organico, tipologie di contratti di lavoro, numero di reclami per discriminazione</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Almeno l'80% di contratti a tempo indeterminato - Zero reclami per discriminazione</i>
<b>VERIFICA</b>	<i>Mensile</i>

**AREA: PRATICHE DISCIPLINARI**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Rispetto delle norme in materia disciplinare</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Numero di azioni disciplinari applicate:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Ammonizioni verbali</i></li><li>- <i>Ammonizioni scritte</i></li><li>- <i>Multa</i></li><li>- <i>Sospensione</i></li><li>- <i>Licenziamento</i></li></ul>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Tendere a ridurre a zero le pratiche disciplinari</i>
<b>VERIFICA</b>	<i>Mensile</i>

**AREA: ORARIO DI LAVORO**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- % di ore straordinarie su ore lavorate</i> <i>- Ore medie settimanali di straordinario per dipendente</i> <i>- % di ore lavorate su ore lavorabili</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Non superare il 6 % di ore straordinarie sulle ore lavorate</i> <i>- Non superare la media di 5 ore di straordinario settimanale per dipendente</i> <i>- Non superare il 94% delle ore lavorate sulle ore lavorabili</i>
<b>VERIFICA</b>	<i>Mensile</i>

**AREA: RETRIBUZIONI**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- Distribuzione del personale per tipologia contrattuale</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Garantire almeno il 75% di contratti a tempo determinato</i>
<b>VERIFICA</b>	<i>Mensile</i>

**AREA: SISTEMA DI GESTIONE**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Sensibilizzare fornitori e collaboratori in genere sulle tematiche SA8000</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- % di lettere di impegno ricevute su totale fornitore coinvolti</i> <i>- % di fornitori auditati</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Almeno l'85% di lettere di impegno ricevute</i> <i>- Almeno il 50% di fornitori che hanno sottoscritto l'impegno auditati</i>
<b>VERIFICA</b>	<i>Trimestrale</i>

**Necessità di revisione della politica Etica**

Non Necessario, ultima revisione del 04/11/2016

**Necessità di addestramento del personale**

Il Piano di formazione 2017 è ancora valido. Il prossimo gennaio sarà predisposto il Piano di formazione 2018.

**Necessità di investimenti per infrastrutture**

Al momento non se ne intravedono.

**Informazioni di carattere etico da diffondere all'esterno**

Politica, Norma SA800 e Riesame pubblicati sul sito [www.ceiepower.it](http://www.ceiepower.it)